

[Social](#)

Neus Andreu: “En el treball amb perspectiva de gènere cal revisar actituds espontànies i incloure la dimensió emocional”



21/03/2017

Fundació Autònoma Solidària

Autor/a: Joana Rafart Alaball



Font:



Font:



Font:



Font:



Font:



Font:



Font:



Font:



Font:



Font:

Neus Andreu: "En el treball amb perspectiva de gènere cal revisar actituds espontànies i incloure la dimensió emocional"

21/03/2017

Autor/a: Joana Rafart Alaball

Fundació Autònoma Solidària



Resum:

Parlem amb Neus Andreu, integrant de la cooperativa Fil a l'Agulla per a conèixer què ens cal per ser una entitat feminista i com podem incloure la perspectiva de gènere a la nostra organització.

Neus Andreu Monsech és facilitadora de grups, formadora i terapeuta individual i de parella. És responsable de l'àrea de desenvolupament organitzacional i de grups a la [cooperativa Fil a l'Agulla](#), una entitat multidisciplinària amb l'objectiu de generar i acompanyar processos de presa de consciència que contribueixin a la transformació personal i col·lectiva.

Fil a l'Agulla ofereix serveis de resolució de conflictes, facilitació, etc. Quina relació tenen aquests processos amb la perspectiva de gènere?

La relació la podríem formular de diferents maneres. Una és que, per a la **resolució de conflictes**, és fonamental fer aflorar el món més subjectiu i més emocional. Moltes vegades incloure la perspectiva de gènere té a veure amb donar importància, valor i espai a la part més tradicionalment considerada femenina de les persones dins les organitzacions. Aleshores, en la mesura en què les subjectivitats passen a formar part del funcionament i es veuen útils, fonamentals i valuoses pel bon funcionament d'una organització, podem dir que en aquesta organització s'està incorporant la perspectiva de gènere. A vegades hi ha organitzacions que ho fan sense saber que l'estan incorporant.

Una altra forma també d'incorporar la perspectiva de gènere és atenent, més concretament, a la **situació de les dones** dins d'aquella organització. Tenir consciència que dones i homes hem estat socialitzats de formes diferents i desiguals; això impacta en com ens relacionem amb el treball, com són els jocs de forces -relacionats amb els lideratges, el poder, etc.-. Per tant, treballar les relacions entre homes i dones, en el cas d'organitzacions mixtes, podria ser una via també.

Quina importància té la perspectiva de gènere en la bona salut de les organitzacions? Què aporta?

Ajuda molt a gestionar conflictes i a facilitar que les relacions entre les persones i els equips siguin més sostenibles. També té a veure amb l'esfera de les tasques productives i reproductives dins de les organitzacions. Què es valora i què no, dins del treball d'una organització, moltes vegades té connotació de gènere. Els temes més interns, més de cura, del *backstage*, tenen menys visibilitat i menys valoració que altres tasques que estan més associades al món públic i extern, àmbit tradicionalment masculí. Quan treballem o facilitem amb perspectiva de gènere, donem suport col·lectiu perquè hi hagi un **diàleg conscient** sobre els aspectes més explícits i evidents, però també sobre tots els aspectes més històrics i més subjectius i emocionals que hi ha darrere la dinàmica actual. Passem de fer una trobada anual on un dels punts que tractarem serà explicar com ens sentim, amb el perill que conflictes latents esclatin del tot, a incorporar la **dimensió emocional** al nostre dia a dia. Integrar aquesta dimensió a la quotidianitat allibera i permet crear noves dinàmiques on tothom se senti més a gust.

Un dels temes més típics i controvertits en les entitats, sobretot en les que s'organitzen de manera horitzontal, és el tema dels rols. Hi ha biaix de gènere en aquest tema?

Si es refereix als rols de lideratge, sí. Biaix de gènere vol dir que el gènere afecta, i aquest és un fet obvi. Tenir consciència de gènere també implica entendre que l'espontaneïtat no existeix, sinó que és cultural. Això vol dir que cal revisar aquelles **actituds naturals i espontànies** i examinar si estan contribuint a perpetuar injustícies. I moltes vegades, les entitats que tenim l'objectiu de ser horitzontals, confonem l'objectiu amb allò que realment està passant. "Si som tots iguals!", diem. I no, no ho som: volem caminar cap allà. Però un primer pas per emprendre camí és poder distingir en quins moments això no és cert.

Amb els col·lectius amb qui heu treballat i per la vostra experiència, les entitats encara són reticents a treballar amb perspectiva de gènere?

Hi ha moltes entitats que no són reticents al treball que fem però sí que ho són a dir que això té a veure amb el gènere. És interessant perquè, per exemple, hi ha entitats que tenen les portes obertes a dir "hem d'incloure més el món emocional, la subjectivitat és important!", però no necessàriament ho veuen connectat amb el gènere.

Sobretot, això ens passa amb els **homes** d'aquestes entitats. Quan ho vincles al tema del gènere, els homes se senten interpel·lats i moltes vegades no saben com lidiar amb aquesta interpel·lació. Nosaltres llavors treballem per tal de poder donar suport als homes en aquest sentit, que no passin a l'altre extrem i passin a sentir-se culpables del fet de ser homes. Intentem donar eines per tal que puguin sostenir un diàleg en què la seva condició

d'homes es posarà damunt la taula.

I què hi pot fer l'home?

Ha de saber assumir una part de responsabilitat que pugui tenir del seu privilegi, i també ha d'aprendre a no sentir-se només culpable, i aleshores voler ficar-se sota la taula, perquè això tampoc serveix de res. És trobar un equilibri entre poder assumir responsabilitats i també poder, d'alguna manera, no sentir-se culpable pel seu privilegi.

Aquest tipus de privilegis, que venen per raó macro social, són privilegis amb els quals els homes es troben. El problema d'aquests privilegis macro socials és que en siguis inconscient, que els vulguis amagar o dissimular-los. Això és el pitjor que es pot fer. El que ajuda és anar de cara i poder tenir una conversa oberta sobre aquest tema.

A la majoria d'organitzacions, les direccions són molt masculines. Començar a canviar això és una bona mesura o caldria replantejar-se més temes per començar a considerar que estem aplicant perspectiva de gènere?

Cal incorporar la perspectiva de gènere, en el sentit que estem parlant: incorporar el món subjectiu, la quotidianitat, enllaça amb la part de les emocions i amb la part més invisible de les dinàmiques... Això ajudarà i facilitarà que l'organització tingui més punts de poder fer sentir a les persones que s'identifiquin com a dones amb més igualtat, i permetrà que aquestes persones tinguin més capacitat de lideratge.

A partir d'aquí probablement començaràs a replantejar-te altres temes com la conciliació laboral, per exemple. Aquest és un tema que sovint frena les dones a l'hora de prendre rols o posicions de més responsabilitat. Així doncs, també donar suport als homes perquè puguin deixar-les anar, si és això el que volen, i en canvi les estan agafant per inèrcia.

Pots donar tres idees o propostes clau per una entitat que vulgui millorar el treball de cures entre el seu equip o la gent que la forma?

Per mi, una és formar-se, tenir la disposició a formar-se. La segona, tenir la humilitat de saber que això que estem abordant és molt nou. És normal que no sapiguem com fer-ho, perquè no hem estat educades —ni políticament, ni escolarment, ni a casa, en general— per poder-ho fer d'una altra manera. Per tant, és molt important que no ens sentim inadequats perquè no ho estem fent bé sinó que tinguem l'interès per buscar maneres, a través de la formació i del suport extern, per aprendre'n. I començar a mirar-se a un mateix, fixar-se en aquells aspectes que afecten el teu dia a dia i la quotidianitat, i no posar tota l'atenció en allò que fas, construeixes o impactes cap enfora.

Etiquetes: [gènere](#), [feminisme](#)

URL d'origen: <https://xarxanet.org/social/noticies/treballar-amb-perspectiva-de-genere-es-un-llarg-cami-en-que-cal-revisar-actituds>